

CONVENTIONS COLLECTIVES

Définition

Une convention collective est un ensemble d'accords négociés par les *partenaires sociaux* qui règlent le droit applicable en matière de *condition de travail* (horaires, salaires, classification professionnelle, etc.)

Explications

- **La convention collective est un échelon intermédiaire entre le *contrat de travail* et la loi** votée par le Parlement ; le principe est qu'elle s'impose au contrat de travail et doit en principe améliorer la situation des salariés par rapport au droit du travail.
- **Une convention collective est généralement propre à un secteur d'activité** (commerce de chaussure, télécommunications, etc.) mais peut être de nature interprofessionnelle ; elle peut avoir un caractère local voire national.
- Par arrêté du Ministère du travail, en France, elle s'applique à toutes les entreprises du secteur concerné.

Indicateurs

On mesure le nombre de branches couvertes par une convention et souvent le nombre et la proportion de salariés couverts par une convention collective et on peut ainsi en suivre l'évolution (voir rubrique « En savoir plus »). Bien sûr, le contenu des accords est différent d'un secteur à un autre ; l'analyse statistique ne peut être qu'imparfaite.

Tendances

La tendance est à l'accroissement du nombre et de la proportion du de salariés couverts ; ainsi, de 1997 à 2004, la proportion de salariés couverts par une convention, dans le secteur concurrentiel non agricole, est passée de 93,7 % à 97,7 % soit une hausse de 4 points.

Mais le nombre de conventions ne dit rien du contenu concret de cette couverture (*salaire*, aménagement du temps de *travail*, etc.)

Enjeux

L'enjeu des conventions collective est très concret pour les salariés (heures de *travail*, rémunération, congés, etc.) et les employeurs : comment classer tel ou tel poste de travail et donc fixer sa rémunération, comment calculer les congés, les heures supplémentaires, etc.

Mais, ces règles protectrices pour les salariés ne peuvent-elles induire des rigidités pour les entreprises ? Est-ce que ces règles ne devraient pas plutôt être fixées au niveau de l'entreprise elle-même ? Le problème qui se pose alors est le suivant : plus les

négociations se font à un niveau proche de l'entreprise moins les salariés ont du poids pour peser dans les négociations et plus les accords risquent de leur être défavorables.

Erreurs Fréquentes

- Ignorer l'importance des *conventions collectives* dans la fixation des salaires et plus largement des conditions de *travail*.
- À l'inverse, croire que ces conventions collectives sont indépendantes de la situation économique générale et de la situation du *marché du travail*.

En savoir plus

Les principales *conventions collectives* en 2012 :

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-097.pdf>

Le nombre et la part des salariés couverts :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Dossierno1_CouvertureConventionnelle_2004.pdf

Source : d'après <http://ses.webclass.fr/>
(+ modifications et mises à jour personnelles)